障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究（6）
～勤務年数を条件とした解析について～

○實盛 朱里[1)]　池田 浩之[1)2)]　奥脇 学[3)]　星明 聡志[4)]　金川 善衛[5)]
1）NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 2）兵庫教育大学大学院 3）有限会社奥進システム 4）社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか 5）NPO 法人日本学び協会ワンモア
KEY WORDS: 障害者雇用、雇用環境、HRM チェックリスト

【問題の所在と目的】

障害者雇用自体が企業の組織風土に与える影響はあるのか、持続可能な障害者雇用を行えている企業の組織風土はあるのか、本研究はそれらを明らかにすることをグランドテーマに研究を行い続けている。

令和 5 年度障害者雇用実態調査によると、障害者を雇用しない理由別事業所数の割合に「当該障害者に適した業務がないから」との回答数が 7 割以上となっている。障害者雇用を促進するために必要な施策別事業所数の割合では「外部の支援機関の助言・援助などの支援」の回答数が 6 割を超える[2)]。0 人企業が多く、適する仕事がないとする企業が多い状況を見ると、障害者雇用への知識や経験はまだまだ不足しており、外部からの助言等を求める回答も多いことから、本研究による雇用環境の考察は未達成企業等にも役立つものを思われる。

本研究は 2019 年から始めた継続研究である。組織診断チェックリスト（Human Resource Management チェックリスト;以下，HRM チェックリスト)を用いて、障害者雇用企業と一般企業を比較し、障害者雇用企業の雇用環境の特徴を明らかにすることを目的としている。

2019 年の報告では、一般企業：6 社、特例子会社：11 社が HRM チェックリストに協力した。一般企業では、個人の職務に関する認識や上司・リーダーとの関係、組織へのコミットメントが企業の現状と関連が見られ、特例子会社では自身と他者との関係性が企業の現状に関連している可能性が示唆された。企業の直接的な経営効果を説明する要素としては、特に経営者との関係性（信頼性）が示唆され、ビジョン・経営者因子が企業の成長性や利益に良い影響を与えることが示唆された。

2021 年の報告では、2019 年時の研究対象の特例子会社 4 社に HRM チェックリストとインタビューを行った。2019 年の結果同様に、ビジョン・経営者因子が良い影響を与えることが示唆され、経営者と従業員間の信頼関係が重要であり、これが企業の成長や利益に寄与していることが明らかになった。

また、2022 年の報告では、従業員 300 人以下の中小企業 5 社を対象に実施し、2019 年時の特例子会社と比較しても、昇進・昇格・キャリア項目や職場の人間関係項目が高得点となり、インタビュー調査では企業全体の雇用環境への働きかけと障害者雇用への対応を区別せずに行っていることが明らかになった。雇用管理において、柔軟性が示唆されることとなった。

また、昨年の報告では同業種・同規模の障害者雇用を行っている企業間の比較を行い、人事用項目では、すべての項目に置いて一般企業の平均より低い点数となっていたが、従業員項目については、一般企業の平均得点より高い項目がほとんどとなり、特に、「今の職務・専門分野でキャリアを追求したい」「私と同僚との間には良好なチームワークがある」「職場は安全で衛生的である」等の従業員項目の点数が高くなっていた。

本研究は上記 2019 年より取り組み、障害者雇用企業における雇用環境の特徴を明らかにしつつある。ただ、企業からのデータ数が不十分なこともあり、今後も継続研究に取り組むことで雇用環境の考察が深まると考える。これまで、継続的に報告を行ってきており、様々な観点で障害者雇用と雇用環境の考察を行ってきた。本報告では、従業員の在籍年数によりデータを整理する中で見えてきた傾向について報告する。

現在国内では 10 年以上継続して働けた者のデータを用いた研究が圧倒的に少なく、そのため就労継続のための支援方法や制度の多くは 5 年以内の定着を報告したデータや支援経験に基づいた専門家の助言に基づいていると筆者らは考えている。就労定着支援に必要な支援や雇用環境の整備に新たな知見の一助となるべく、本報告を行うこととする。

【方法】

(1)対象：

障害者雇用を行っている企業に在籍している従業員で HRM チェックリストに回答した者のうち、現在の企業に在籍している年数に応じて、1 年未満(42 名)、2 年以上 5 年未満(85 名)、10 年以上(58 名)、計 189 名を抽出した。

(2)手続き：

調査時期は 2019 年～2024 年であった。

Web にて研究に関する説明を行い、同意を得た者のみ入力フォームに入力してもらうこととした。尚、倫理的配慮については、本研究の報告者数名が所属する法人の研究倫理委員会にて承認を得た(2022-05)。

【本研究の仮説】

本研究では、HRM チェックリスト項目において、在職年数では以下の項目が、反応するのではないかという仮説を立てた。

①経営者・従業員項目において 10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
②組織コミットメントにおいて 10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
③職場の人間関係において、10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
④生活サポートにおいて、10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
⑤経営者への信頼において、10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
⑥達成において、10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
⑦自律性において、10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。
⑧労働条件において、10 年以上の群が高い。次いで 2 年以上 5 年未満の群、1 年未満の群が高くなる。

【解析】

解析には SPSSver.26 を用いて行った。それぞれの仮説検証には ANOVA を用いた。多重比較には tukey 法を用いた。（一元配置分散分析：略称）

【結果】

それぞれの検定を行う上で、等分散性の検定を行った。そ

れぞれ等分散性が確認できたため、事前に想定したパラメトリック検定を行った。

有意差が確認できたのは、⑥達成であった(F=3.04, p<0.05)。多重比較においては、2 年以上 5 年未満群と 10 年以上群の間に有意差が見られた。

有意差傾向が確認できたのは、⑧労働条件であった(F=3.04, p<0.1)。多重比較においては、2 年以上 5 年未満群と 10 年以上群の間に有意差傾向が見られた。

また①経営者と従業員において、有意差が見受けられなかったものの F 値が高かったため(p=0.12)、多重比較を行ったところ 2 年以上 5 年未満群と 10 年以上群の間に有意差傾向が見られた。

②～⑤、⑦においては有意差が確認されなかった。

⑥、⑧における各グラフは以下の通りである。

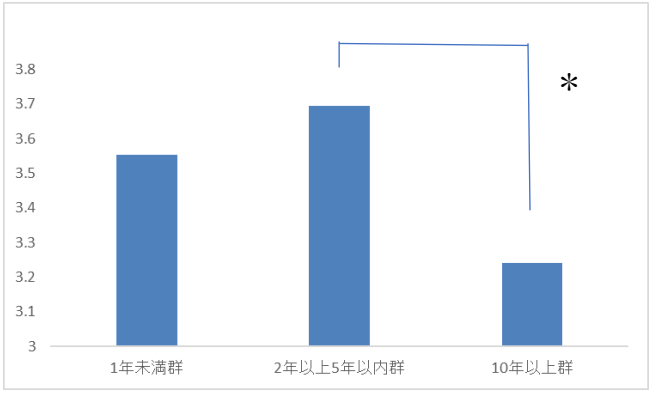


図 1. 達成項目における各群の得点について(＊:p<.05)

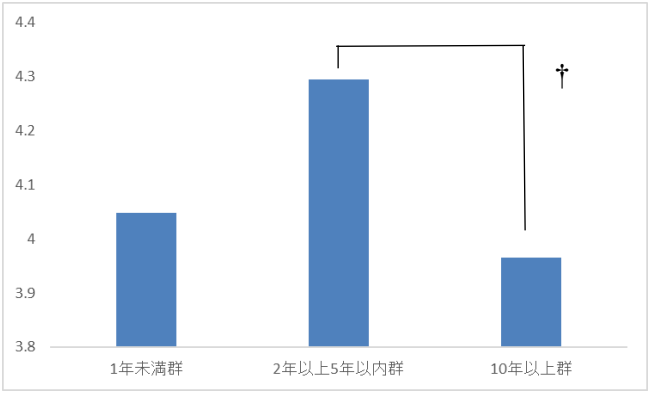


図 2. 労働条件項目における各群の得点について（†: p<.10)

【考察】

本研究は、在職年数が HRM チェックリスト内でどのような差があるのか検討することを目的に行った。

本研究の仮説は職場定着する上で、良い変化が見受けられるものを研究者間で想定し、本研究チームの先行研究等で得られた知見等をもとに設定したものであった。

結果より、達成という個人内のワークシチュエーションに関連した項目や労働条件に差が見受けられた。また先行研究で得られていた経営者・従業員因子においても一部差が見受けられた。一方、その差が見受けられた内容というのはいずれも 1 年未満群との差ではなく、2 年以上 5 年未満の群と 10 年以上の群との間であり、かつ 2 年以上 5 年未満の群が一番高いというものであった。仮説の項目で反応は見受けられたものの、想定した得点差とは違うものであった。

これらの現象についてはワークエンゲージメントの「安定化」や「キャリア成熟」が該当するのではないかと考えている。特に前者のワークエンゲージメントの安定化については、Sypniewska シプニエフスカ他(2023)が、ポーランドの企業に勤務する 1051 人を対象に調査を行ったものが参考にできる。その中では、エンゲージメントについては職場環境の質により高まるものの、一定期間を過ぎると安定化する傾向が見られたと報告されていた。心理的な落ち着きと関連付けられているが、これらがおそらく国内で関心が高まっている心理的安全性とも関連が見られることと考えている。得点の低さが目立つ 10 年以上群においても決して得点自体が低いというものではなく、先行研究でも述べているように一般企業との比較においても高いか遜色のない数値となっている。Super のキャリア理論においても、長期就労者はキャリア成熟が進み、過度な野心や不安が減少し、現状を受け入れる心理的安定状態に至るとされていることからも、この数値の変遷は妥当性があることが伺える。

また、本研究で解析をした他の項目においては、1 年未満群から 10 年以上群まで明確な差が見受けられなかった。組織へのコミットメントや職場の対人関係、経営者への信頼、自律性等は、入社時から一定従業員の評価が安定していることが望ましく、また入社以降も大きな差がなく維持されていることが望ましいことも示唆されたといえる。

今後は対象者の縦断的な研究を行い、本研究で得られた考察の信頼性、妥当性をより検討していくことが望まれる。

(結論)

本研究では、10 年以上同じ職場に在籍している方々の特徴を明らかにできたことが有意義であったと考えている。従来の研究でもとめてきた望ましい定着像とは、右肩上がりの状態像であったと考えられる。本研究でもその傾向は 5 年未満群まで見受けられたものの、最終的には程よい下降傾向となっていた。目指す職場に定着している臨床像もより長期的なデータに基づいて柔軟に検討していく必要性があると言える。

(引用参考文献)

星明聡志・池田浩之・奥脇学 2019　障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究 -企業に与える良い効果- 日本職業リハビリテーション学会第 47 回大会発表抄録集.

中本遥香・原田采奈・佐藤凛奈・巽祥子・池田浩之 2021　HRM チェックリストを用いた特例子会社での企業研究（2. 存続的組織コミットメントを予測する項目の検討）　日本職業リハビリテーション学会　第 48 回愛知大会発表論文集.

奥脇学・星明聡志; 池田浩之 2021　障害者雇用が企業環境に与える効果に関する研究 日本職業リハビリテーション学会　第 48 回愛知大会発表論文集.

池田浩之・星明聡志・奥脇学・實盛朱里・金川善衛　障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究（3）～中小企業を対象として～ 日本職業リハビリテーション学会　第 49 回宮城大会発表論文集.

金川善衛・池田浩之・星明聡志・奥脇学・實盛朱里　障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究（4）　日本職業リハビリテーション学会第 50 回発表論文集.

奥脇学・星明聡志・池田浩之・實盛朱里・金川善衛 障害者雇用と企業の雇用環境に関する研究（5）　研究報告会開催の取り組み 日本職業リハビリテーション学会　第 51 回島根大会発表論文集.

(JITSUMORI Akari, IKEDA Hiroyuki, HOSHIAKI Satoshi, OKUWAKI Manabu and KANAGAWA Zene)